

دور الابداع في التميز الاداري لأعضاء اللجنة البارالمبية في العراق

*THE ROLE OF CREATIVITY IN THE ADMINISTRATIVE EXCELLENCE OF  
THE MEMBERS OF THE PARALYMPIC COMMITTEE IN IRAQ*

أ.م.د رنا تركي ناجي

الجامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية

[Rana.turki76@gmail.com](mailto:Rana.turki76@gmail.com)

الكلمات المفتاحية : الابداع - التميز الاداري

مستخلص البحث

هدفت الدراسة الى التعرف على درجة الأبداع في التميز الاداري لأعضاء اللجنة البارالمبية في العراق. ثم استعملت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوبين المسحي والعلاقات الارتباطية لملاءمته مشكلة البحث ، تطرقت الباحثة الى مجتمع البحث المتمثل بأعضاء اللجنة البارالمبية الوطنية والبالغ عددهم (150) عضواً وعينة البحث حيث يشكلون مجتمع الدراسة كاملاً وبنسبة (100%) ، وعمدت الباحثة الى القيام بإجراءات تطبيق مقياسي الابداع والتميز الاداري على عينة التجربة الرئيسة وتم معالجة النتائج احصائياً عن طريق النظام الإحصائي ( Spss ) ، و خرجت الباحثة باستنتاجات توصلت من خلالها الى انه يتمتع اعضاء اللجنة البارالمبية بمستوى إيجابي من الابداع وامتلاكهم القدرة على التميز وأوصت الباحثة باستعمال هاذان المقياسان بالمؤسسات الرياضية الاخرى وعلى الألعاب كافة

*EXTRACT*

*THE STUDY AIMED TO IDENTIFY THE DEGREE OF CREATIVITY IN THE ADMINISTRATIVE EXCELLENCE OF THE MEMBERS OF THE PARALYMPIC COMMITTEE IN IRAQ. THEN THE RESEARCHER USED THE DESCRIPTIVE*

*APPROACH IN THE SURVEY METHOD AND CORRELATIONAL RELATIONS FOR ITS RELEVANCE TO THE RESEARCH PROBLEM. THE RESEARCHER TOUCHED ON THE RESEARCH COMMUNITY REPRESENTED BY THE MEMBERS OF THE NATIONAL PARALYMPIC COMMITTEE, NUMBERING (150) MEMBERS. ADMINISTRATIVE ON THE MAIN EXPERIMENT SAMPLE AND THE RESULTS WERE STATISTICALLY PROCESSED THROUGH THE STATISTICAL SYSTEM (SPSS), AND THE RESEARCHER CAME OUT WITH CONCLUSIONS THROUGH WHICH SHE REACHED THE MEMBERS OF THE PARALYMPIC COMMITTEE ENJOY A POSITIVE LEVEL OF CREATIVITY AND THEIR ABILITY TO DISTINGUISH*

*THE RESEARCHER RECOMMENDED THE USE OF THESE TWO SCALES IN OTHER SPORTS INSTITUTIONS AND ON ALL GAMES*

### 1 - المقدمة:

تعد الإدارة بكافة مستوياتها هي الأساس الذي يستند إليه نجاح العمل في المؤسسات الرياضية، وهي كغيرها من المؤسسات المجتمعية تتطلب نوعاً خاصاً من الإدارة، كونها تلامس احتياجات شريحة الشباب وتخطب عقولهم وعواطفهم بأساليب مختلفة لما لها من دور كبير في تكوين شخصياتهم وفكرهم ومستقبلهم الرياضي، وبالاستناد إلى واقع عمل المؤسسات الرياضية في العراق فإنه يقع على عاتق أعضاء الإدارة مسؤولية كبيرة في رسم سياسة المؤسسة الرياضية والإشراف على أنشطتها المختلفة وإدارة ومتابعة هذه الأنشطة وإجراء التقييم المستمر وصولاً إلى مستوى متقدم من إدارة رياضية غير تقليدية والعمل على الارتقاء بمستوى الأداء الإداري. لذا لزم على الإداريين استعمال مهارة الإبداع التي تعد من المهارات الفعالة وأهم ما يميزها القدرة العالية على توفير ما يحتاجه الإداري من معلومات واقعية ومستقبلية لمراقبة ورصد سير العمل وتتبعه وضبط علاقته بالبيئة لتحقيق النجاح والتفوق في أدائهم. إن التميز الإداري لأعضاء الإدارة في المؤسسات الرياضية يعد مطلباً أساسياً وملحاً لتحقيق التفوق في جميع أعمالهم وأنشطتهم الرياضية، بوصفه النتيجة المتحققة لمحصلة جميع الأعمال والنشاطات التي تؤدي على مستوى الإدارة والمؤسسات الرياضية. فعلى تميز أدائهم يتوقف نجاح أي مؤسسة رياضية وعلى حسن إدارتهم تتجلى فاعلية تلك المؤسسات. ومن هذه المؤسسات الرياضية اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية التي شكلت علامة فارقة في مسيرة الرياضة في العراق حتى أخذت تنافس ما يحققه الرياضيون في ألعاب الإصحاء من خلال التقدم الحاصل في مستوى الإنجازات الرياضية في الفترة الأخيرة، لذلك يحتاج العمل الإداري فيها إلى أساليب إدارية حديثة وامتلاكهم لقدرات إبداعية عالية تستعمل للمحافظة على المستوى العالي لها ودفعها إلى الأمام بما يواكب عجلة التطور. ومن هنا تكمن أهمية البحث تطبيق مقياس الإبداع ودوره في التميز الإداري في أيدي

المختصين في المجال الرياضي للاستفادة منه في عملهم لبناء مؤسسات إدارية رياضية رصينة ذات تميز ورؤية مستقبلية.

مشكلة البحث: من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة والادبيات المتعلقة بموضوع البحث واجراء بعض المقابلات الشخصية مع ذوي الخبرة والاختصاص في اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية، لاحظت أن هناك تفاوتاً في مستوى التميز الاداري لدى أداء أعضاء اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية في تنفيذ ما يتطلب منهم من خلال دور كل عضو من أعضاء لجننتها ، مما اثار اهتمام الباحثة التساؤل الاتي : هل ان الابداع يؤثر بالتميز الاداري لأداء أعضاء اللجنة البارالمبية ؟، لذا ارتأت الباحثة دراسة هذا المتغير الابداع ودوره بالتميز الاداري لدى أعضاء اللجنة البارالمبية.

أهداف البحث: يهدف البحث الى:

1. تطبيق مقياسي الأبداع والتميز الاداري على أعضاء اللجنة البارالمبية في العراق.

2. التعرف على علاقة الابداع بالتميز الاداري لأعضاء اللجنة البارالمبية في العراق.

2-منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

2-1 منهج البحث: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب المسحي و العلاقات الارتباطية لملائمتها طبيعة المشكلة وأهداف البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته: تم تحديد مجتمع البحث بالطريقة العمدية من اعضاء اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية المتمثلة بـ (المكتب التنفيذي، الاتحادات الرياضية، واللجان الفرعية في المحافظات) والبالغ عددهم (150 عضواً) وهي نفسها عينة البحث اذ بلغت (100%) من مجتمع البحث.

2-3 الوسائل والأجهزة والأدوات المستعملة في البحث:

2-3-1 الوسائل المستعملة في البحث:

- المصادر والمراجع العربية والأجنبية.
- شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت).
- استبانات رأي الخبراء.
- مقياس الابداع الذي اعده (منير شقورة).

- مقياس التميز الإداري الذي أعدته الباحثة (رنا تركي ناجي، 2020)
- استمارة تفريغ البيانات.

2-3-2 الأجهزة والأدوات المستعملة في البحث:

- جهاز حاسوب محمول نوع (DELL). عدد (1)
- قلم واوراق.

2-4-2 إجراءات البحث الميدانية:

2-4-2-1 اعداد مقياسي البحث :

تم الاستعانة بآراء الخبراء والمختصين في مجال ( علم النفس التربوي، علم النفس الرياضي ، الادارة الرياضية، قياس وتقويم ) من اجل الوصول الى الصيغة النهائية لإجراءات البحث، لذلك ارتأت استخدام مقياس الابداع الذي اعده (منير شقورة)<sup>1(1)</sup> حيث تم تعديل صياغة فقراته بما ينسجم مع طبيعة عينة البحث المتمثلة بأعضاء اللجنة البارالمبية في العراق والذي تكون من (35) عبارة توزعت على سبعة محاور وباعتماد على (مقياس التميز الإداري) الذي أعدته الباحثة (رنا تركي ناجي، 2020)<sup>2(2)</sup>، والذي يتكون من (65) عبارة توزعت على تسعة محاور، وبخمس بدائل (اتفق بشدة ،اتفق ،غير متأكد، لا اتفق ،لا اتفق ابداً) وبدرجات تصحيح (5،4،3،2،1) للعبارة الإيجابية، ليتم اعدادهما بما يتلائم مع متطلبات البحث.

2-4-2-2 تحديد محاور مقياسي الابداع والتميز الاداري:

حددت الباحثة محاور مقياس الابداع الذي اعده (منير شقورة)<sup>3(1)</sup>، ويحوي على (7) محاور وهي (الطلاقة ، المرونة ، الاصاله ، الحساسية لحل المشكلات، التحليل والربط ، الاحتفاظ بالاتجاه ، المخاطرة والتحدي ) و محاور مقياس التميز الاداري الذي اعده الباحثة (رنا تركي ناجي، 2020)<sup>4(1)</sup>، وقد احتوى على (9) محاور وهي (القيادة، السياسة والاستراتيجية، الموارد البشرية، ادارة العمليات ، نتائج العاملين ، نتائج الموارد البشرية، نتائج المجتمع ، نتائج الاداء) ، وتم عرض محاور المقياسين على ذوي الخبرة والاختصاص وكان

<sup>1(1)</sup> منير حسن احمد شقورة : ادارة التغيير وعلاقتها بالابداع الاداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين ، رسالة ماجستير ، جامعة الازهر-غزة ، كلية التربية قسم اصول التربية ، 2012م .

<sup>2(2)</sup> رنا تركي ناجي : بناء وتقنين مقياس التميز الاداري وفق معايير التميز الاوربي EFQM لكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق من وجهة نظر التدريسيين ، اطروحة دكتوراه ، جامعة بغداد ، 2020م .

<sup>3(3)</sup> منير حسن احمد شقورة : المصدر السابق نفسه ، 2012م

<sup>4(4)</sup> رنا تركي ناجي ، مصدر سبق ذكره ، 2020م

عددهم (18) خبيراً و مختصاً<sup>50000</sup>، وبعد تحليل الإجابات باستخدام (مربع كا2) لاتفاق الخبراء ، تحددت محاور مقياس الابداع ، ماعدا محور الاحتفاظ بالاتجاه لم يحقق قيم معنوية لذلك تم حذفه واصبح المقياس يتكون من (6) محاور كما تحددت محاور مقياس التميز الاداري ، وتم استبعاد (4) محاور والقبول على (5) محاور لحصولها على نسب الاتفاق المطلوبة،والجدولين (1) و (2) يبينان ذلك:

## جدول (1)

نسبة اتفاق الخبراء لمحاور مقياس الابداع

ت	المحاور	عدد الخبراء الموافقين	عدد الخبراء الغير موافقين	كا <sup>2</sup> المحتسبة	sig	الدلالة
1	الطلاقة	15	3	8	0,005	معنوي
2	المرونة	15	3	8	0,005	معنوي
3	الاصالة	15	3	8	0,005	معنوي
4	الحساسية لحل المشكلات	15	3	8	0,005	معنوي
5	التحليل والربط	15	3	8	0,005	معنوي
6	الاحتفاظ بالاتجاه	5	13	3,556	0,059	غير معنوي
7	المخاطرة والتحدي	15	3	8	0,005	معنوي

معنوي عند مستوى دلالة 0,05

## جدول (2)

نسبة اتفاق الخبراء لمحاور مقياس التميز الاداي

ت	المحاور	عدد الخبراء الموافقين	عدد الخبراء الغير موافقين	كا <sup>2</sup> المحتسبة	Sig	الدلالة
1	القيادة	15	3	8	0,005	معنوي
2	السياسة والاستراتيجية	15	3	8	0,005	معنوي
3	الموارد البشرية	15	3	8	0,005	معنوي
4	الشراكات والموارد	5	13	3,556	0,059	غير معنوي
5	ادارة العمليات	14	4	5,556	0,018	معنوي

<sup>5\*</sup> ملحق (1).

نتائج العاملين	6	12	2	0,157	غير معنوي
نتائج الموارد البشرية	7	8	0,222	0,637	غير معنوي
نتائج المجتمع	8	11	0,889	0,346	غير معنوي
نتائج الاداء	9	3	8	0,005	معنوي

معنوي عند مستوى دلالة 0,05

## 2-4-3 الخصائص السايكومترية للمقاييس:

### 2-4-3-1 الصدق:

أولاً: صدق المحتوى:

عمدت الباحثة لتحقيق هذا النوع من الصدق من خلال عرض محاور المقياسين وبدائل الإجابة ومفتاح التصحيح على مجموعة من الخبراء والمختصين لإقرار صلاحيتها وذلك لمعرفة مدى ارتباط الاداة بطبيعة البحث الحالي ومدى مناسبة محاور المقياسين لاهداف البحث وللعيينة وبذلك قبلت المحاور التي حصلت على موافقة الخبراء والمختصين وحذف المحاور الغير صالحة من خلال استخراج (كا2).

### 2-4-3-2 الثبات:

يعد الثبات شرطاً أساسياً في الاختبارات النفسية والتربوية وقد اختارت الباحثة من بينها

طريقتين هما:

أولاً: طريقة التجزئة النصفية:

اعتمدت الباحثة طريقة التجزئة النصفية في استخراج الثبات وتم تعديل قيمة معامل الثبات لنصف مقياس التميز الاداري من خلال استخدام معادلة سبيرمان براون كون عباراته زوجية ولمقياس الابداع استخدام معادلة جثمان كون عباراته فردية . ووجدت ان المقياسين يتمتعان بثبات عال، والجدول (3) يبين ذلك:

### جدول (3)

ثبات المقياسين بطريقة التجزئة النصفية

ت	المقاييس	معامل الارتباط البسيط	معادلة سبيرمان او جثمان	الدلالة
1	الابداع	0,84	0,849 جثمان	معنوي
2	التميز الاداري	0,69	0,792 سبيرمان	معنوي

## ثانياً: معادلة ألفا كرونباخ:

اذ تم استخراج الثبات من خلال تطبيق معادلة الفا كورنباخ على أفراد عينة البناء البالغة (40) عضواً باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss) اذ تبين إن قيمة معامل الثبات عال للمقياسين، والجدول (4) يبين ذلك:

### جدول (4)

ثبات المقياسين بطريقة معادلة الفا كرونباخ

ت	المقاييس	معادلة الفا كرونباخ	الدلالة
1	الابداع	0,840	معنوي
2	التميز الاداري	0,698	معنوي

### 2-4-4 المقاييس بصيغتها النهائية :

بعد اتمام جميع إجراءات اعداد مقياسي الابداع والتميز الاداري أصبحا جاهزان بصيغتهما النهائية حيث تكون مقياس الابداع الاداري بصيغته النهائية من (25) عبارة موزعة على ستة محاور المقياس، ضمّ المحور الأول (الاصالة) (4) عبارة، ومحور (الطلاقة الفكرية) (4) عبارة، ومحور (المرونة الذهنية) (5) عبارة، ومحور (الحساسية للمشكلات) (4) عبارة، ومحور (قبول المخاطرة) (4) عبارة، ومحور (القدرة على التحليل والربط) (4) عبارة. حيث بلغت اعلى درجة للمقياس (125) واقل درجة (25) والوسط الفرضي للمقياس (75) درجة. وتكون مقياس التميز الاداري بصيغته النهائية من (25) عبارة موزعة على خمسة محاور، ضمّ المحور الأول القيادة (5) عبارة، ومحور السياسة والاستراتيجية (5) عبارة، ومحور الموارد البشرية (5) عبارة، ومحور ادارة العمليات (5) عبارة، ومحور نتائج الاداء (5) عبارة. حيث بلغت اعلى درجة للمقياس (125) واقل درجة (25) والوسط الفرضي للمقياس (75) درجة.

### 2-4-5 تطبيق مقياسي الابداع والتميز الاداري على عينة التجربة الرئيسية:

طبقت الباحثة على عينة التطبيق البالغ عددها (40) عضواً من الاعضاء في اللجنة البارالمبية للمدة من (2021/2/10 - 2021/2/12)، إذ استرجعت (40) استمارة صالحة وبعد تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات في استمارة خاصة إذ أصبح لكل شخص من افراد العينة درجة خاصة به.

## 2-5 الوسائل الاحصائية المستعملة في البحث:

استعملت الباحثة الحقيقية الإحصائية (spss) في استخراج نتائج البحث الحالي

### 3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

#### 1-3 عرض الوصف الاحصائي للمقياسين الابداع و التميز الاداري:

تم استخراج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة ت المحسوبة والايوساط الفرضية لإجابات عينة التجربة الرئيسة للمقياسين ولكل محور من محاورهما، وكما مبين في الجدولين (5) و(6) على التوالي

#### جدول (5)

الوصف الاحصائي لمقياس الابداع الاداري على عينة البحث

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
الابداع	85,72	3,96	-0,237

#### جدول (6)

الوصف الاحصائي لمقياس التميز الاداري على عينة البحث

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
كفاية الاداء	80	5,43	-0,238

تبين من الجدولين اعلاه ان نتائج درجات المقياسين توزعت توزيعا طبيعيا بدلالة معامل الالتواء (-0,237) لمقياس الابداع و بدلالة معامل الالتواء (-0,238) لمقياس التميز الاداري وللتين تقعان ما بين (-0,1) [1]

#### 2-3 عرض نتائج مقياسي الابداع والتميز الاداري ومحاورهما وتحليلها ومناقشتها:

تم استخراج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة ت المحسوبة والايوساط الفرضية لإجابات عينة التجربة الرئيسة للمقياسين ولكل محور من محاورهما، وكما مبين في الجدولين (7) و(8)



جدول (7)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة ت المحسوبة بين الأوساط الحسابية والاسواط  
الفرضية لمقياس الابداع ومحاوره لدى عينة البحث

ت	مقياس الابداع ومحاوره	عدد العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة ت للعينة الواحدة	الدلالة الاحصائية
1	مقياس الابداع	25	85,72	3,96	75	136,64	معنوي
2	محور الطلاقة	4	13,17	2,07	12	40,17	معنوي
3	محور المرونة	4	14,12	2,63	12	33,92	معنوي
4	محور الاصاله	5	15,3	2,66	15	33,97	معنوي
5	محور الحسابية لحل المشكلات	4	16,1	2,42	12	44,57	معنوي
6	محور التحليل والربط	4	13,25	2,89	12	28,91	معنوي
7	محور المخاطر والتحدي	4	13,77	1,804	12	48,28	معنوي

معنوي عند مستوى خطأ (0,00) و مستوى دلالة  $\geq (0,05)$

تبين من الجدول اعلاه ان الوسط الحسابي (85,72) ، وانحراف معياري (3,96) ،  
ووسط فرضي بلغ (75) ، وبلغت قيمة ت المحسوبة (136,64) ، بمستوى خطأ (0.000) ،  
وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الخطأ لقيمة (ت) اقل من مستوى  
الدلالة فهذا يدل على ان هنالك فروقا معنوية ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي

جدول (8)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة ت المحسوبة بين الأوساط الحسابية والاسواط  
الفرضية لمقياس التميز الاداري لدى عينة البحث

ت	مقياس اليقظة ومحاوره	عدد العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة ت للعينة الواحدة	الدلالة الاحصائية
1	مقياس التميز الاداري	25	80	5,43	75	93,01	معنوي
2	محور القيادة	5	15,77	1,92	15	51,74	معنوي
3	محور السياسة	5	15,55	1,99	15	49,18	معنوي

						والاستراتيجية	
معنوي	51,93	15	1,96	16,12	5	محور الموارد البشرية	4
معنوي	44,03	15	2,29	16	5	محور ادارة العمليات	5
معنوي	63,52	15	1,64	16,55	5	محور نتائج الاداء	6
معنوي عند مستوى خطأ (0,00) و مستوى دلالة $\geq (0,05)$							

يتبين الجدول اعلاه ان الوسط الحسابي (80) ، وانحراف معياري (5,43) والوسط الفرضي بلغ قيمته (75) ، وبلغت قيمة ت المحسوبة (93,01)، بمستوى خطأ (0.000) وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الخطأ لقيمة (ت) اقل من مستوى الدلالة فهذا يدل على ان هنالك فروقاً معنوية ذات دلالة إحصائية لدى اعضاء اللجنة البارالمبية من خلال اداء عملهم الإداري والرياضي بتميز .

وهذا يدل على ان اعضاء اللجنة البارالمبية يتمتعون بمهارات الابداع في تأدية واجباتهم وتطبيقها في عملهم الإداري الرياضي، كما اظهرت مدى تحلي اعضاء البارالمبية بالقدرة الأساسية للأبداع وهي (الاصالة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات ،قبول المخاطرة، القدرة على التحليل والربط) وهذا مؤشر جيد على توفر المناخ التنظيمي السليم لأعضاء البارالمبية مما مكنهم من القيام بالأعمال المطلوبة منهم على الوجه الأكمل والمنشود، وتغزو الباحثة ذلك الى الحاجة الماسة الى توظيف الابداع في العمليات الإدارية اليومية وهو احوج ما يكونون اليه في هذه الأوقات وبما يتماشى مع التطورات الحاصلة في العمل الإداري الرياضي وهو ما يؤثر تأثيراً مباشراً على تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة التي يعملون بها اضافة الى ارتفاع مستوى التميز الاداري لأعضاء اللجنة البارالمبية الى الاهتمام في الرياضة والرياضيين على المستوى المحلي بالإضافة الى وجود أعضاء ذوو مؤهل علمي متميز وخبرات و قدرات وامكانيات قادرين على رفع وتطوير اللجنة الى الامام ، ليجد في نفسه" قائد مبدع بعيد عن الجمود والرتابة والروتين المزعج ، حتى ينقل مؤسسته من حالة الجمود والركود الى حالة الحيوية والنشاط ،ومواكبة التطور والتقدم في المجالات الرياضية والعلمية والتكنولوجية والثقافية" .<sup>(6)</sup>

<sup>6</sup> - محمد جاسم ؛ سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسية وأفاق التطوير العام .ط1:(الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع ،2008)،ص46.

3-3 عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين الابداع وبين التميز الاداري وتحليلها ومناقشتها  
للتحقق من الهدف الثاني من البحث (التعرف على علاقة الابداع بالتميز الاداري لأعضاء  
اللجنة البارالمبية في العراق)، استخرجت النتائج المبينة في الجدول (9):  
جدول (9)

علاقة الارتباط البسيط بين نتائج العينة على مقياسي البحث

ت	المتغيرات	قيمة معامل الارتباط البسيط	Sig	دلالة الارتباط
1	الابداع	0,545	0,000	معنوي
	التميز الاداري			
معنوي عند مستوى دلالة $0,05 \geq$				

اذ نلاحظ من خلال الجدول (9) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين نتائج (الابداع) ونتائج (التميز الاداري) ، إذ بلغ معامل الارتباط (0,545) وبمستوى الخطأ (0,000) عند مستوى دلالة (0,05) . وترى الباحثة انه كلما كان الابداع مرتفعاً كلما ارتفع التميز الاداري، أي كلما كان هناك ابداع اداري مرتفع فانه يزيد من فرصة زيادة مستوى التميز الاداري وتعزو الباحثة ذلك الى ان أعضاء البارالمبية يهتمون بإدارتهم للجانب واتحاداتهم وخروجها بأحسن حال ليثبتوا لمن حولهم بأنهم ذوو كفاءة عالية وقادرين على تحقيق الأهداف المرجوة منهم ، اذ ان "الابداع يصدر لدى الاداري لكي يحقق ذاته ، فعندما يفتح امام كل خبرته وسلوكه يصبح مبدعاً ويكون ابداعه نوعاً من الانباء التي يتقبلها من حوله ،ومن ثم تأثيره في التميز الاداري على المستوى الفردي والمستوى المؤسسي". (7)

#### 4- الخاتمة:

استناداً الى النتائج توصلت الباحثة الى بعض الاستنتاجات الآتية:

- 1- يتمتع اعضاء اللجنة البارالمبية بمستوى إيجابي من الابداع وبكافة محاوره (الاصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية لحل المشكلات ، التحليل والربط، المخاطر والتحدي)، وهذا يشير الى امتلاكهم القدرة على التميز والإبداع من خلال الأفكار الجديدة التي يوظفونها في حل المشكلات التي تواجههم خلال عملهم الإداري الرياضي وبهذا يتمكنون من تنمية و تطوير قدراتهم.

- 2- يتمتع اعضاء اللجنة البارالمبية بمستوى إيجابي من التميز الاداري وبكافة محاوره.
- 3- الابداع الإداري له دور في رفع التميز الاداري لأعضاء اللجنة البارالمبية في العراق من خلال علاقات الارتباط المعنوية التي ظهرت بين المتغيرات.

#### التوصيات.

- استناداً إلى نتائج البحث التي أدت الى الاستنتاجات توصي الباحثة بضرورة :-
- 1- استعمال هذه المقاييس بالمؤسسات الرياضية الاخرى وعلى الألعاب كافة.
  - 2- اشراك اعضاء اللجنة البارالمبية والعاملين فيها جميعهم في الدورات والمؤتمرات التي تدعم الابداع من اجل النهوض بواقع العمل الإداري الرياضي، لأثرها الإيجابي في تميز ادائهم.
  - 3- العمل على تحسين التميز الاداري لأعضاء البارالمبية من خلال الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة (البشرية، المادية، المالية، المعلوماتية).
  - 4- فسح المجال امام الباحثين لأجراء دراسات مستقبلية في الابداع والتميز الاداري مستفيدين من الدراسة كأساس علمي.

#### المراجع والمصادر العربية والأجنبية :

- 1- رنا تركي ناجي : بناء وتقنين مقياس التميز الاداري وفق معايير التميز الاوربي EFQM لكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق من وجهة نظر التدريسيين ، اطروحة دكتوراه ، جامعة بغداد ، 2020م .
- 2- محمد جاسم ؛ سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسية وأفاق التطوير العام .ط1:(الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع ،2008).
- 3- منير حسن احمد شقورة : ادارة التغيير وعلاقتها بالابداع الاداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين ، رسالة ماجستير ، جامعة الازهر-غزة ، كلية التربية قسم اصول التربية ، 2012م .
- 4- same as previous source,1998 ,p44. Bass .B.M ؛

## ملحق (1)

يبين أسماء الخبراء والمختصين الذين استعانت بهم الباحثة

ت	الاسم الثلاثي واللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
1	أ.د عبد الرضا فرج بدرأوي	إدارة اعمال	كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة البصرة
2	أ.د عبد الله هزاع	علم النفس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة بغداد
3	أ.د قصي فوزي خلف	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة البصرة
4	أ.د عبد الحليم جبر نزال	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة البصرة
5	أ.د مصطفى عبدالرحمن	اختبارات وقياس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة البصرة
6	أ.د نصير قاسم	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ديالى
7	أ.د عماد عزيز نشمي	ادارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة المثنى
8	أ.د محمد فاضل مصلح	ادارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ديالى
9	أ.د زينب عبد الرحيم خضير	اختبارات وقياس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة البصرة
10	أ.د خالد أسود لايخ	ادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة المثنى
11	أ. دفضيلة سلمان داود	إدارة استراتيجية	كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بغداد
12	أ.دصلاح وهاب شاكر	ادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة بغداد
13	أ.د سلام حنتوش	ادارة الرياضية	قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة /كلية التربية الأساسية / جامعة المستنصرية
14	أ.م.د شاهين رمزي رفيق	ادارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة كركوك
15	أ.م.دمحمد فاضل	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ديالى

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات/ جامعة بغداد	ادارة الرياضية	أ.م.د سندس موسى جواد	16
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ديالى	إدارة رياضية	أ.م.دعثمان عبود شحاذة	17
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة البصرة	إدارة وتنظيم	أ.م.دميسون عبد الجليل عبد الحسن	18

## ملحق (2)

### مقياسي الابداع والتميز الاداري

استبيان آراء الخبراء والمختصين لتحديد محاور مقياسي الابداع والتميز الاداري

الأستاذ الفاضل.....المحترم

تحية طيبة:

تروم الباحثة إجراء بحثها الموسوم بـ (دور الابداع في التميز الاداري لأعضاء اللجنة البارالمبية في العراق)، ولتحقيق هدف البحث تطلب اعداد مقياسي الابداع والتميز الاداري، ونظراً لما تتمتعون به من مكانة علمية، وخبرة ميدانية واسعة أرجو تفضلكم بإبداء آرائكم العلمية القيمة بشأن تحديد محاور المقياسين وإضافة ما ترونه مناسباً خدمة لهذا البحث.

((شاكراً لكم تعاونكم مع خالص الاحترام والتقدير))

التوقيع:

الاسم:

اللقب العلمي:

الشهادة:

الاختصاص:

مكان العمل:

الباحثة

رنا تركي ناجي

ت	المعايير	تصلح	لا تصلح
1	الاصالة: هي قدرة الإداري على انجاز الاعمال بأسلوب متجدد بعيد عن التكرار.		
2	الطلاقة الفكرية: هي قدرة الإداري على تقديم أكثر من فكرة واقتراح الحلول السريعة والتفكير في الظروف المختلفة باستخدام البيانات للحصول على حقائق لم يسبق تجربتها.		
3	المرونة الذهنية: هي تغير الحالة الذهنية لدى الاداري بتغير الموقف أي القدرة على التفكير.		
4	الحساسية للمشكلات: هي قدرة الاداري على التنبؤ بالمشكلة والتخطيط لمواجهةها وتقديم بدائل عدة لحلها.		
5	قبول المخاطرة: هي مدى شجاعة الاداري في تعريض نفسه للقلل او النقد وتقديم التخمينات والعمل تحت ظروف غامضة والدفاع عن أفكاره الخاصة.		
6	القدرة على التحليل والربط: هي قدرة الاداري على تنظيم أفكاره وتقسيم العمل وامتلاك الموهبة لربط الافكار والانتقال السليم بينها.		
7	الاحتفاظ بالاتجاه: هي قدرة الإداري على تركيز انتباهه دون ان يكون للمشكلات تأثير كبير على التفكير، ويكون تفاعله مع المشكلة اقوى مع المؤثرات الخارجية مما يقوي من فرص النجاح للوصول الى الحل الصحيح.		

ثانيا: -مقياس التميز الاداري.

ت	المعايير	تصلح	لا تصلح
1	القيادة : يعمل الافراد المسؤولين على قيادة المؤسسات المتميزة على رسم صورة واضحة لمستقبل الشركة والعمل على تحقيقه وان الجدية في عملهم والتزامهم بقيم المؤسسة واخلاقياتها يجعلهم قدوة حسنة لجميع افراد المؤسسة		
2	السياسة والاستراتيجية : وهي من المناهج الفكرية التي تنسم بالحدائة والريادة وتعرف على انها طريقة في التفكير والتصرف تؤدي الى رسم الاتجاه العام وتصور الرؤى المستقبلية للمؤسسة ، وتصمم رسالتها وتحديد غاياتها على المدى البعيد وتحديد ابعاد العلاقات المتوقعة بينها وبين بيئتها		
3	الموارد البشرية : تتوفر لدى المؤسسات المتميزة مستوى عالي من الثقافة اتجاه العاملين لديها كما تسمح بتحقيق المنفعة المتبادلة في الاهداف المؤسسية والشخصية وتطور هذه المؤسسات قدرات الافراد فيها وتعزز العدالة والمساواة		
4	الشراكات والموارد : تعمل المؤسسات على التخطيط وادارة الشراكات الخارجية		

		والموارد الداخلية من اجل دعم استراتيجيتهم وسياساتهم وفعالية العمليات وتضمن انها تدير بفعالية تأثيرها البيئي والمجتمعي	
5		ادارة العمليات : تستطيع المؤسسات ذات التميز على التصميم والادارة بمستوى عالي من الجودة ينعكس من خلال قدرتها على تحسين عملياتها ومنتجاتها وخدماتها لاجاد قيمة اضافية لمتلقي الخدمة واصحاب المصلحة الاخرين منها	
6		نتائج العملاء: هو التدابير الداخلية للمؤسسة لرصد وفهم والتنبؤ وتحسين البرامج التعليمية والخدمات الاخرى لفئات من العملاء من اجل تحقيق الاداء المخطط	
7		نتائج الافراد: وتقوم على اساس تدابير خاصة بالمؤسسة توضع من اجل رصد وفهم وتحسين اداء الموظفين وتوقع تصورهم وبذلك يتم تعديل اي خدمات بناء على ذلك	
8		نتائج المجتمع: يركز هذا المعيار على نتائج المؤسسة المتعلقة بعلاقتها والتزاماتها تجاه المجتمع والتنبؤ في تحسين اداء المؤسسة وبذلك يتم القيام بتتقيح وتعديل اي خدمات بناء على ذلك	
9		نتائج الاداء: هي نتائج رئيسية يتم التخطيط لها في الخطة الاستراتيجية من قبل المؤسسة لتحقيق الفروض والاهداف وهي تدابير تنفيذية مستخدمة لتحسين مخرجات الاداء الرئيسية المرجحة	